



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E119467 (1045) 2021

Jurídico

2357

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

La información acompañada respecto del sistema de gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa HMC Soluciones Digitales S.p.A., denominado "conDocs", no permite acreditar el cumplimiento de las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 16.09.2021 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Correo electrónico de 02.08.2021 de Sra. Claudia Escobar Silva, en representación de empresa HMC Soluciones Digitales S.p.A.

SANTIAGO,

08 OCT 2021

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SRES.
HMC SOLUCIONES DIGITALES S.P.A.
AVENIDA MANQUEHUE SUR N°520, OFICINA 205
LAS CONDES**

Mediante correo electrónico del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si la solución tecnológica que presenta, denominada "conDocs", se ajusta a la normativa vigente sobre la materia.

Al respecto, cúpleme informar a usted que este Servicio, a través del Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, ha establecido los requisitos de operación de dichas plataformas, los cuales son copulativos, no alternativos, por lo que el incumplimiento de cualquiera de ellos importa que el sistema completo no se ajuste a la normativa vigente.

Dichos requisitos son:

a) Permitir al fiscalizador una consulta directa de la información vía internet desde la página Web de la empresa en que se implemente el sistema de registro y almacenamiento electrónico de la documentación laboral propuesto, desde cualquier computador de la Dirección del Trabajo conectado a Internet, a partir del RUT del empleador.

b) Contemplar una medida de seguridad a establecer en conjunto con el respectivo empleador, con el objeto de garantizar que las labores de fiscalización de la documentación electrónica se puedan realizar sin impedimento o restricción, ya sea debido a su fecha, volumen, tipo de documento, o cualquier otra causa que impida o limite su práctica. Dicha medida debe entenderse en armonía con lo señalado en la letra a) precedente, pues ésta busca que el acceso del fiscalizador a la documentación sea permanente y fluido y, por su parte, la letra b) en examen, pretende que la conexión que garantiza la entrega de los antecedentes fiscalizados sea segura para el empleador, en cuanto al resguardo de la información.

c) El sistema debe permitir igual consulta y forma de acceso señalada previamente desde computadores del empleador fiscalizado, en el lugar de trabajo.

d) Permitir la impresión de la documentación laboral, y su certificación a través de firma electrónica simple o avanzada, si corresponde, dependiendo de la naturaleza jurídica del documento y de los efectos que éste deba producir.

e) Permitir directamente ante el empleador fiscalizado y con la sola identificación del fiscalizador, la ratificación de los antecedentes laborales mediante firma electrónica.

Además, resulta necesario destacar que la jurisprudencia administrativa vigente de esta Dirección ha señalado las siguientes exigencias de operación relacionadas con los dependientes que utilicen la plataforma:

I-. Los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica.

En efecto, los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una cuenta de correo electrónico no es un requisito impuesto por el legislador para recibir su documentación emanada de la relación laboral. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, su documentación laboral deberá ser entregada en soporte de papel.

II-. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico al e-mail particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a cuentas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que, ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos -al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Precisado lo anterior, es del caso indicar que, analizada la documentación acompañada a su solicitud, es posible realizar las siguientes observaciones:

I: Firma de los documentos: La presentación, en lo pertinente, señala:

“Cuando el sistema valida los datos ingresados, proporciona un desafío de preguntas que deben ser respondidas en su totalidad, estas preguntas las administra REGISTRO CIVIL de forma única y aleatoria.”

Sin embargo, más adelante, la misma presentación indica:

“API Validación Cédula

Definición: Corresponde a un servicio externo (SINACOFI) al cual se le entrega el número de RUT + Serie, y este servicio retorna preguntas personales que son parte del servicio de validación, las cuales deben ser respondidas por el usuario y según las respuestas se confirma si el usuario es quien dice ser. Esta interacción no expone información ya que todas las preguntas personales viajan de forma encriptada y segura...”

Respecto de los textos transcritos, es posible concluir lo siguiente:

- a) Existe una incongruencia que impide determinar quien realiza el proceso externo de validación de las cédulas nacionales de identidad, si el Servicio de Registro Civil e Identificación o una empresa privada (SINACOFI).
- b) Sin perjuicio de quien efectúe el proceso de validación de la identidad de los firmantes, de acuerdo con la presentación resulta claro que el proceso requiere la recopilación y transmisión de datos personales de los trabajadores, sin que la documentación tenida a la vista indique si se les requerirá el consentimiento expreso para efectuar las operaciones descritas.
- c) SMS: En el mismo proceso de firma, la documentación indica lo siguiente:

“Si ha respondido el desafío de preguntas de forma exitosa, recibirá un código único y aleatorio de 5 números a través de un SMS (mensaje de texto) que llegará a su celular.”

Sobre este punto, es del caso indicar que este Servicio no acepta la utilización de mensajes de texto (SMS), ni en el proceso de firma ni para el envío de la documentación debido a su dependencia de un hardware específico (Teléfono celular), el cual no es respaldable, debiendo siempre preferirse el empleo de los correos personales de los trabajadores, por ejemplo, para el envío del código de que se trata.

II: Envío de los documentos: Sobre la materia, la presentación, en lo pertinente, señala:

“El sistema detectará cuando todos los usuarios hayan firmado en su totalidad el documento y dispondrá de un botón que generará de forma automática el documento con las firmas digitales de los usuarios.”

Sin embargo, el párrafo siguiente indica:

“Importante: *el proceso que genera el documento firmado, también realiza la acción de enviar de forma automática una copia del documento firmado a la cuenta de correo “personal” del colaborador donde podrá tener su información firmada y disponible en todo momento...”*

Más adelante, la documentación asevera:

“Solo debe presionar el botón GENERAR FIRMADO y el sistema enviará el documento FIRMADO a el/los usuarios que firmaron el documento.”


El análisis conjunto de los párrafos transcritos impide determinar el cumplimiento de la exigencia de enviar automáticamente los documentos a través de los correos personales de los trabajadores, vale decir, sin intervención humana.

No obstante, la presentación alude repetidas veces a la existencia de un “botón” lo que, evidentemente, permite inferir que el envío no sería automático, pues tal característica descarta per se la necesidad de existencia del mencionado “botón”.

Finalmente, cabe hacer presente que, en lo sucesivo, las presentaciones realizadas ante éste u otro Servicio Público deben ser suscritas holográfica o digitalmente.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a usted que la información acompañada respecto del sistema de gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa HMC Soluciones Digitales S.p.A., denominado “conDocs”, no permite acreditar el cumplimiento de las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

Saluda a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;